

Принято Советом МОУ «Беломорская  
открытая (сменная) общеобразовательная  
школа»

Протокол от 11 ноября 2008 г. № 1

Председатель Совета

Кирова А.Г



УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  
Щуковский С.В.  
11 ноября 2008 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании педагогических работников Муниципального  
общеобразовательного учреждения Беломорского муниципального района  
"Беломорская открытая (сменная) общеобразовательная школа»

### I. Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения педагогических работников. Положение разработано в соответствии с Уставом школы и законодательством о труде.

1.2. Фонд стимулирования педагогических работников школы формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения, привлеченных внебюджетных средств.

1.3. Цель стимулирования - повысить качество оказания образовательных услуг в школе, обеспечить зависимость оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать работников к достижениям в профессиональной деятельности по следующим направлениям:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

### II. Размер и виды финансовой поддержки

2.1. Фонд стимулирования учреждения делится на две части: 95% - фонд, который распределяет Совет школы, для следующих видов стимулирующих выплат работников учреждения:

- обязательные стимулирующие надбавки;
- персональные стимулирующие надбавки;
- премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения;
- стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций.

- 5 % - составляет фонд директора, используемый на единовременное вознаграждение - премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также выплат, связанных с юбилеями, профессиональными и корпоративными праздниками, в том числе неработающим в

учреждении пенсионерам, оказания материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора.

2.2. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

2.3. Обязательные стимулирующие надбавки устанавливаются в абсолютных величинах или процентном соотношении к окладу в соответствии с законами Российской Федерации и Республики Карелия. К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук;
- надбавки за почетные звания "заслуженный" и "народный" Российской Федерации и Республики Карелия,
- надбавки за профессиональные знаки отличия РФ и РК
- надбавки за заведование учебными кабинетами, мастерскими, руководство методическими и предметными объединениями, комиссиями, если таковое не включено в должностные обязанности учителя;
- за работу в федеральном, республиканском и муниципальном эксперименте.

Перечень обязательных стимулирующих надбавок может меняться с изменениями законодательства Российской Федерации и Республики Карелия.

2.4. Персональные стимулирующие надбавки к окладу устанавливаются высококвалифицированным работникам, в которых заинтересовано руководство учреждения для их закрепления. Персональные стимулирующие надбавки могут устанавливаться педагогам, осуществляющим профильное, углубленное обучение и профессиональную подготовку обучающимися.

2.5. Премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательного учреждения или по его структурным подразделениям.

Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов образовательного учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.6. Стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, в процентном соотношении к окладу или в абсолютных величинах по решению Совета школы.

2.7. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам). Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка, несчастными случаями,

приобретением лекарств и иными обстоятельствами. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

### **III. Порядок стимулирующих выплат**

3.1. Обязательные стимулирующие надбавки утверждаются приказом директора школы и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.2. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании Совета школы в начале учебного года по представлению директора школы, закрепляются в трудовом договоре (контракте) и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.3. Премии устанавливаются по решению Совета школы по представлению директора школы.

3.4. Премирование за качественные показатели труда и стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций оформляются приказом директора школы.

3.5. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы, правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

3.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Размер премии зависит от соблюдения единых педагогических требований и личной дисциплины работника:

- без замечаний - размер премии 100%;
- одно замечание - 75%;
- два замечания - 50%;

3.7. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

### **IV. Перечень постоянных (ежемесячных) доплат и надбавок к окладам работников школы**

#### **4.1. За интенсивность:**

Вид доплаты	Размер в % до	Период выплаты
Руководство методическим объединением по предмету	10 % к ставке	На учебный год*
Ведение документации: протоколы педсоветов, совещаний	10 % к ставке	На учебный год*

За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей.	100% к ставке	На учебный год*
За увеличение объема выполняемых работ	100% к ставке	На учебный год*

#### 4.2. За качество выполняемых работ:

Показатель	Методика расчета	Примечание	Период выплаты
Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» по результатам ЕГЭ (математика)	Один выпускник, получивший оценку «4» или «5» = 2 баллам	Не более 20 баллов	На учебный год
Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» по результатам ЕГЭ (русский язык)	Один выпускник, получивший оценку «4» или «5» = 2 баллам	Не более 20 баллов	На учебный год
Количество выпускников 9 класса, получивших оценки «4» и «5» по результатам экзаменов в новой форма (математика)	Один выпускник, получивший оценку «4» или «5» = 5 баллам	Не более 30 баллов	На учебный год
Количество выпускников 9 классов получивших оценки «4» и «5» по результатам экзаменов в новой форма (русский язык)	Один выпускник, получивший оценку «4» или «5» = 5 баллам	Не более 30 баллов	На учебный год
Количество учащихся основной школы обучающихся на «4» и «5»	Один учащийся основной школы, обучающийся на «4» и «5» = 5 баллам	Выплачивается каждому учителю основной школы Не более 30 баллов	На полугодие
Количество учащихся старшей школы обучающихся на «4» и «5»	Один учащийся старшей школы, обучающийся на «4» и «5» = 2 балла	Выплачивается каждому преподававшему учителю Не более 20 баллов	На полугодие
Количество выпускников основной школы получивших аттестаты без троек	Один выпускник основной школы, получивший аттестат без троек = 2 балла	Выплачивается каждому учителю основной школы Не более 10 баллов	На учебный год
Количество выпускников средней школы получивших аттестаты без троек	Один выпускник средней школы, получивший аттестат без троек = 2 балла	Выплачивается каждому преподававшему учителю	На учебный год

		Не более 20 баллов	
За сохранность контингента класса	100% сохранность = 10 баллов	Выплачивается классному руководителю	На полугодие
За участие в районных олимпиадах.	10 баллов	Учителю – предметнику	На полугодие
За результативность участия в городских и областных олимпиадах по общеобразовательным предметам.	20 баллов	Учителю – предметнику	На полугодие
За активное участие в организации и проведении школьных мероприятий	5 баллов		На полугодие
За активное участие в районных и республиканских мероприятиях	10 баллов		На полугодие
За результативность участия в районных и республиканских мероприятиях	20 баллов		На полугодие
За выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе школы	Один выпускник 9 класса, продолживший обучение в 10 классе = 2 баллам	Выплачивается классному руководителю	На учебный год
За организацию своевременного ремонта закрепленного за учителем кабинета, мастерских, сохранение и обновление его материально-технической базы, систематизацию учебно-дидактических материалов и наглядных пособий.	5 баллов	Выплачивается заведующему кабинетом (мастерской)	На учебный год
За добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе.	4 балла		На полугодие
За своевременное и качественное оформление документации и сдачу отчетов.	4 балла	По итогам проверки заместителя директора по УВР	На полугодие

За удовлетворенность образовательными услугами со стороны субъектов образовательного процесса (родителей, учащихся).	4 балла	Дане анкетирования родителей, учащихся.	На полугодие
--	---------	---	--------------

Максимальное количество баллов для учителя – 100.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

1 балл = Сумма стимулирующей части ФОТ(с) / Общее количество баллов, набранных всеми учителями.

#### 4.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Единовременное вознаграждение работников ОУ может быть выплачено в размере не более двух должностных окладов.

Единовременное вознаграждение	Период выплаты
За высокое качество работы по подготовке обучающихся к олимпиадам	Единовременно
За высокое качество проведения открытых уроков	Единовременно
За высокие результаты освоения обучающимися общеобразовательных программ	Единовременно
За использование инновационных технологий и методов обучения	Единовременно
За сложность и напряженность работы по подготовке и проведению районных и городских семинаров	Единовременно